

середовища, оцінку впливу на мотивацію співробітників чинників внутрішнього і зовнішнього середовища;

- визначення можливості самовільної або навмисної зміни факторів відповідно до умов розвитку виробничої системи;

- вибір відповідних методів впливу на мотивацію, їх розумне комплексне поєднання;

- вибір відповідного комплексу інструментів впливу на трудову поведінку персоналу і вироблення важливих функцій такого комплексу;

- виявлення мотиваційних ресурсів в управлінні (організація праці, принципи соціального партнерства, можливості соціальної політики підприємства);

- оцінку ефективності мотиваційної політики підприємства.

Крім того, встановлено, що ефективність функціонування мотиваційного механізму на підприємстві багато в чому визначається наявністю у нього необхідних ресурсів. Причому, в даному випадку під ресурсами розуміються не економічні ресурси, наявність яких впливає на операційну діяльність підприємства, а мотиваційні ресурси управління підприємством, наявність яких сприятливо позначається на самому процесі мотивації персоналу господарюючого суб'єкта.

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ЯК ШЛЯХ ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

О. М. БУРАК, канд. екон. наук, доцент, К. С. АКОПЯН,

*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова*

Актуальність даної теми полягає у тому, що підприємства прагнуть отримати конкурентні переваги, зменшуючи витрати і втрати виробництва і управлінських процесів. Дуже часто дані витрати і втрати є наслідками конфліктів на підприємстві. Виявлення конфліктів і управління ними дасть змогу зменшити непродуктивні витрати будівельного підприємства і забезпечити собі стабільні конкурентні позиції.

Останні дослідження щодо питань управління конфліктами проведені в роботах Ковальчук Г.Р., Данілової Є.І., Сердюкова К.Г., Смовженко Т. С., Денис О. Б. в них приділено увагу оцінці конфліктів і інструментам

управління ними [1,2].

Незважаючи на трансдисциплінарний інтерес до вирішення питань конфліктів зі сторони стратегічного управління і конфліктології залишаються невирішеними питання розгортання конфліктів на різних рівнях управління.

Практична управлінська діяльність показує, що управлінські конфлікти можуть в результаті накладання підсилювати один одного в декілька разів [1].

В результаті підсилення конфліктів утворюються мультиплікатор конфліктів. Мультиплікатор управлінського конфлікту передбачає, що величина конфлікту та його наслідки, період, а також швидкість перебігу зростають на певний множник (мультиплікатор), значення якого щоразу залежатиме від зовнішніх та внутрішніх чинників конфліктної ситуації.

В таблиці 1 представлено розрахунок мультиплікатора конфліктів, виходячи з результатів експертного оцінювання.

Таблиця 1 – Мультиплікатор конфліктів

Рівні конфліктів	Показники	
	Схильність до розгортання	Мультиплікатор конфліктів
Корпоративний	0,15	6,7
Середня ланка управління	0,25	4
Функціональний	0,35	2,9

Виявлено, що ефект мультиплікації управлінського конфлікту полягає у поширенні наслідків і розгортанні конфлікту в залежності від ефективності заходів конфлікт-менеджменту.

Крім того, виявлено, що недоліки організаційної структури управління в ПрАТ «Трест Житлобуд-1» також впливають на рівень конфліктності, а саме: погана взаємодія, неузгодженість діяльності окремих функціональних підрозділів, відсутність пов'язаності результатів діяльності підрозділів тощо.

Схильність до розгортання конфліктів найбільша на корпоративному рівні і вона має багато негативних наслідків, що розповсюджуються на всі нижчі рівні.

Для запобігання виникненню ефекту мультиплікатору конфліктів пропонується сформуванню систему управління конфліктами на ПрАТ «Трест Житлобуд-1» відповідно до вимог менеджменту якості, а також план управління конфліктами, бюджет, вказівки щодо запобігання розгортанню конфліктів.

Для кількісного оцінювання втрат від дії управлінських

конфліктів, а також загальної кількості управлінських конфліктів на різних управлінських рівнях підприємства запропоновано використати критерій Пейджа [1].

Результати розрахунку критерію Пейджа дають змогу стверджувати, що фінансові збитки та втрати від дії управлінських конфліктів зростають на кожному вищому рівні управління підприємством і кількість управлінських конфліктів зменшується із кожним вищим рівнем управління.

Отже, для покращення системи управління конфліктами на підприємстві слід обов'язково наймати управлінців з високим показником конфліктних компетенцій: знанням психологічних закономірностей виникнення і розвитку конфлікту; володіння всім спектром стратегій вирішення конфлікту і вмінням застосовувати відповідну ситуації стратегію; здатністю відокремлювати факти від припущень, проблему від особистості; переконливо аргументувати; виявляти спільні інтереси для вирішення конфлікту; пропонувати альтернативні шляхи вирішення конфліктів, які б задовольняли інтереси двох сторін конфліктів тощо.

У разі застосування заходів з управління конфліктами ПрАТ «Трест Житлобуд-1» зможе зменшити втрати доходу від невідпрацьованого часу до 1068,82 тис.грн. на рік, а витрати – на 255845,1 тис.грн. на рік.

Список використаних джерел:

1. Ковальчук Г. Р. Оцінювання та запобігання управлінських конфліктів у діяльності машинобудівних підприємств : дис. кандидата екон.наук : 08.00.04 / Ковальчук Ганна Романівна. – Львів, 2016. – 192 с.
2. Смовженко Т. С. Агентські витрати як фінансові передумови появи корпоративних конфліктів / Смовженко Т. С., Денис О. Б. // Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. – 2017. – Том 2, № 23. – С. 213–220.

ВИКОРИСТАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ І СИНТЕЗУ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В. О. КОСТЮК, канд. екон. наук, доцент

*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова*

Науково-технічний прогрес глибоко впливає на різні сфери управління. Будь-яка сфера докладання суспільної праці потребує управління, тобто